

нету Міністрів України від 25.01.2017 № 61 – р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249709478>

6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 18 лютого 2015 року: Указ Президента України від 12 березня 2015 року № 139/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/139/2015>

А.Борисова,
*аспірант кафедри державознавства
і права НАДУ*

Компетентність фахівців у галузі публічного управління та адміністрування як складовий елемент ефективності державного управління

У дискусіях щодо шляхів розбудови держави, забезпечення ефективності державного управління, зокрема стосовно можливості якісної реалізації законів і створення дієвих підзаконних актів, постає гостра потреба в компетентних публічних службовцях. Слід зауважити, що всі спроби щодо реформування та модернізації діяльності органів публічної влади, у свою чергу також зводяться до актуальності питання поліпшення якості та ефективності публічної служби, а також професіоналізації та компетентності фахівців у галузі публічного управління та адміністрування.

Тож слід погодитися, що одним із вирішальних чинників зазначених перетворень є формування, розвиток та раціональне використання на всіх управлінських рівнях кадрів з високим рівнем професіоналізму та правової культури, здатних компетентно й відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати нові управлінські технології, сприяти інноваційним процесам відповідно до потреб розвитку держави [1, с. 372].

Саме через це можна стверджувати, що серед елементів, які складають та визначають ефективність державного управління, компетентність персоналу органів владних повноважень (державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування) стоїть на одному щаблі та є в такій же мірі вагомим як і якісне законодавство.

Адже, як слушно зазначає з цього приводу В.В. Цветков, норми права в кінцевому рахунку самі не реалізуються, їх реалізує людина. Право саме по собі не є ефективним чи неефективним, воно стає таким у процесі ціленаправленої діяльності [4, с. 87].

Слід зауважити, що самі по собі правові норми в теорії не мають ніякої ефективності, якщо не імplementовані в практику державного управління. Для виключення ситуації “правової недієвості” необхідно передбачити належний механізм реалізації правових норм, центральним елементом якого виступає людський ресурс. Державне управління здійснюється людиною заради людини, тому не можна не брати до уваги той фактор, що завдяки достатньо кваліфікованим державно-управлінським кадрам, їх високій компетентності та професійній неупередженості можливе дотримання та забезпечення виконання закону, реалізація законодавства та втілення на практиці права. Це в свою чергу визначає цінність компетентності та необхідність її забезпечення, адже лише через неї можна впровадити право в реальну дієвість. Та важливим моментом при цьому є не лише необхідність, а можливість якісного втілення законодавства.

Як стверджує М.В.Кузнецова сучасному суспільству й державі потрібні управлінці готові до продовження активного творчого пізнання, розвитку, що мають здатність практично вирішувати складні життєві та професійні проблеми. А це і є ті якості, які позначаються поняттями “компетенція” і “компетентність”. В основі такої важливої роботи, безумовно лежить забезпечення через практико орієнтовані освітні програми підготовки кадрів розкриття їх концептуальних понять [3, с. 247].

Щодо першої категорії “компетенція”, то цьому контексті питання ефективності державного управління доцільно розкривати через категорійно-понятійний комплекс “інституціональна спроможність”, під якою розуміється спроможність виконання органом державної влади владних повноважень разом з повним обсягом функціональних завдань державної діяльності, які покладені на цей орган законодавством з визначеним ресурсним забезпеченням для їх виконання, застосовуючи відповідні механізми державного управління, які встановлені в його предметній сфері діяльності.

Інституціональна спроможність органу (організації) або системи органів та організацій щодо впровадження державної по-

літики і виконання у повному обсязі функцій державного управління включає (передбачає):

- повноту законодавчої бази, що врегульовує діяльність і правовідносини у визначеній сфері запровадження політики або державного управління;

- розвинену і достатню повну структуру повноважних органів, організацій (інституцій), а також інфраструктури, що разом через встановлені законодавством ефективні механізми державного управління здійснюють реалізацію державної політики;

- сприятливість до впровадження політики (управління) її суб'єктів, а також наявність відповідних умов на об'єктах реалізації політики;

- компліментарність формальної складової (законодавство) і неформальної складової (організаційна культура, поведінка, мотивація людського персоналу, що здійснює діяльність у сфері запровадження політики);

- релевантне завданням та функціям органу ресурсне забезпечення його діяльності [2, с. 63].

Тож з позиції впливу на інтереси людини, компетенція органів владних повноважень відіграє вагомую роль, адже від неї залежить належне втілення права в життя, починаючи від самої розробки правової норми, і закінчуючи належною реалізацією її на практиці.

Зважаючи на міжнародний досвід ця проблема завжди пов'язана з питанням існування чітких критеріїв оцінки компетентності фахівців у відповідній сфері.

Так, на сьогодні дійсно необхідно забезпечити належний рівень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, тому можна прийти висновку, що дана проблема вирішується лише розвитком системи професійної підготовки персоналу органів публічної влади..

Одним із можливих шляхів вирішення даної проблеми є доцільність запровадження такої підготовки під час вступу на “публічну службу”, зокрема проходження обов'язкового навчального курсу для вперше призначених службовців, який має освоюватися у період випробувального терміну, тобто в той час, коли працівник має ознайомитися та чітко сформулювати й виробити професійні та етичні принципи сфери публічного управління та адміністрування.

Отже можна прийти висновку, що визначальне значення для пошук нових підходів до формування професійної державної служби, оновлення змісту діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підвищення їх престижу займає питання компетентності фахівців сфери публічного управління та адміністрування, зокрема розробки дієвих способів її забезпечення шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Гадзало Г. Правова культура як чинник забезпечення професіоналізму у державній службі / Г. Гадзало // Ефективність державного управління: збірник наук. праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України / Заг. ред. А.О. Чемериса. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 9. – 434 с.

2. Гусєв В.О. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження: [монографія] / В.О. Гусєв. – Донецьк: Юго-Восток, 2011. – С.13 – 64.

3. Кузнецова М.В. Компетентнісний підхід як методологічне підґрунтя модернізації державної служби України: зарубіжний досвід / М.В. Кузнецова // Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – № 1. – С. 244–252.

4. Цветков В.В. Эффективность управления – важный фактор гармонизации законодательства / В.В. Цветков // Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы. – 2003. – С. 81–100.

А.В.Боровська,

аспірант кафедри публічного управління

Київського національного університету

ім. Тараса Шевченка

Важливість, сутність та професіоналізація кадрового планування персоналу на посади, пов'язані з виконанням функцій держави

Сучасний розвиток державного управління України та її інтеграція у Європейське товариство вимагають активного впро-